

(目的)

第1条 この規程は、学校法人産業医科大学職員就業規則（昭和53年規則第4号。以下「就業規則」という。）第10条の2第4項の規定に基づき、職員等の育児休業、育児短時間勤務、育児のための所定外労働の免除、時間外勤務及び深夜勤務の制限に関する取扱いについて定めることを目的とする。

(適用範囲)

第2条 この規程は、次の各号に掲げる者（以下「職員等」という。）に適用する。

- (1) 就業規則第2条各号に規定する職員
- (2) 介護施設職員
- (3) 嘱託職員
- (4) 有期専門職員
- (5) 修練指導医
- (6) 産業医学基礎研究医員
- (7) 産業医学修練医
- (8) 専修医
- (9) 産業医学専修医
- (10) 臨床研修医
- (11) 歯科臨床研修医
- (12) 有期補助職員

(有期雇用職員の定義)

第2条の2 この規程において、有期雇用職員とは前条第3号から第12号までに掲げる職員とする。

(育児休業の対象者)

第3条 育児休業の対象者は、育児のために休業することを希望する職員等であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者とする。ただし、有期雇用職員のうち嘱託職員、有期専門職員及び有期補助職員にあっては、申請時点において、次のいずれにも該当する者とし、嘱託職員、有期専門職員及び有期補助職員を除く有期雇用職員にあっては、申請時点において、第2号が該当する者とする。

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上であること
 - (2) 育児休業が終了する日までに労働契約（労働契約が更新される場合にあっては更新後のもの）が満了することが明らかでないこと
- 2 前項の規定にかかわらず、労使協定で定めた場合は、次の各号のいずれかに該当する者は、育児休業をすることができないものとする。ただし、医師派遣に類する人事上の措置等により、一旦他の機関に勤務し再び学校法人に雇用される場合など、理事長が特に認めた者を除く。
- (1) 引き続き勤務した期間が1年に満たない職員等

- (2) 育児休業が終了する日以後に雇用関係が継続しない職員等
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員等
- 3 育児休業の対象となる子は、実子、養子のほか、次の者も含まれるものとする。
- (1) 職員等が特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求しており、現に監護期間にある者
 - (2) 養子縁組里親である職員等に委託されている者
 - (3) 前2号に準ずる者として厚生労働省令で定める養育里親である職員等に委託されている者
- 4 配偶者が職員等と同じ日又は職員等より前に育児休業をしている場合、職員等は、子が1歳2月に達するまでの間で誕生日以後の出産休暇期間と育児休業期間とを併せて1年間（子の誕生日から1歳に達するまでの日数）を限度とした育児休業（以下「父母育児休業」という。）をすることができる。ただし、職員等が父母育児休業を開始しようとする場合は、子の1歳の誕生日以前に限る。

（育児休業の申出等）

- 第4条** 育児休業（父母育児休業を含む。以下同じ。）をすることを希望する者は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「休業開始予定日」という。）の1か月前（第6条第1項ただし書に定める育児休業（以下「延長育児休業」という。）を希望する者は、育児休業に係る子の1歳に達する日（父母育児休業の場合は、職員等又は配偶者の父母育児休業終了予定日）又は育児休業に係る子の1歳6か月に達する日の翌日の2週間前）までに育児休業申出書（様式1）に必要事項を記載し、これに住民票を添付し理事長に提出するものとし、当該育児休業申出書の提出された日をもって、申出の日とする。ただし、育児休業期間中の有期雇用職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き育児休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。
- 2 申出は、原則として職員等ごとに一子につき1回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。ただし、育児休業に係る子の父である職員等が配偶者の出産後8週間以内の期間（出産予定日前に出生した場合には誕生日から出産予定日の8週間後まで、出産予定日後に出生した場合には出産予定日から誕生日の8週間後まで）に育児休業をした場合は、再度の申出をすることができる。
- 3 理事長は、育児休業の申出に対し、その事由を確認する必要があると認めるときには、必要最小限度の各種証明書等の提出を求めることができる。
- 4 理事長は、育児休業申出書が提出されたときは、当該育児休業申出書を提出した者（以下「申出者」という。）に対し、速やかに育児休業取扱通知書（様式2）を交付するものとする。
- 5 育児休業申出書に記載された休業開始予定日が申出の日の1か月（延長育児休業に係る開始日が申出の日の2週間又はやむを得ない事由がある場合は、1週間）後の日よりも前である場合には、理事長は、休業開始予定日から申出の日の1か月（前記延長育児休業に係る開始日から申出の日の2週間又はやむを得ない事由がある場合は、1週間）後の日までの間のいずれかの日を、休業開始予定日として指定することができるものとする。この場合、育児休業取扱通知書に指定する期日を記載して交付する（育児休業取扱通知書に記載することが困難な場合には、指定する期日を記載した文書を別途交付する。）。
- 6 申出者は申出の日後に申出に係る子が出生したときは、出生後2週間以内に育児休業対象児出生届（様式3）を理事長に提出しなければならない。

（育児休業の申出の撤回等）

- 第5条** 申出者は、休業開始予定日の前日までに育児休業撤回届（様式4）を理事長に提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。

- 2 育児休業の申出を撤回した者は、配偶者の死亡等特別の事由がある場合を除いて、原則として同一の子については再度休業申出をすることができない。ただし、第3条第1項の申出を撤回した者であっても、第6条第1項に基づく休業の申出をすることができる。
- 3 休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、理事長にその旨を通知しなければならない。

(育児休業の期間等)

第6条 育児休業の期間は、育児休業に係る子が1歳に達する日(誕生日の前日)まで(父母育児休業の場合は、1歳2か月に達する日まで)をそれぞれ限度とし、育児休業申出書に記載された期間とする。ただし、次の各号のいずれにも該当する場合は、第4条第1項に定める申出を行うことにより、子が1歳(父母育児休業の場合は、職員等又は配偶者の父母育児休業終了予定日)に達した日の翌日から1歳6か月に達するまでの間又は1歳6か月に達した日の翌日から2歳に達するまでの間で必要な日数について、育児休業の期間を延長することができる。この場合における育児休業の開始日は、子が1歳に達した日の翌日(父母育児休業の場合は、職員等又は配偶者の父母育児休業終了予定日の翌日)又は1歳6か月に達した日の翌日に限るものとする。

- (1) 職員等又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日又は1歳6か月に達する日の前日に育児休業をしていること
- (2) 次のいずれかの事情があること
 - ア 育児休業に係る子が保育所等に入所できない場合
 - イ 職員等の配偶者で育児休業の対象となる子の親であり1歳以降又は1歳6か月以降養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
- 2 育児休業の申出をした後、やむを得ない事由が発生した場合には、申出者は、原則として変更後の休業開始予定日の1週間前までに育児休業期間変更申出書(様式5)を理事長に提出することにより、1回に限り休業開始予定日を繰上げ変更することができる。この場合において、第4条第3項及び第5項の規定は、本項の育児休業期間変更申出書の場合に準用する。
- 3 申出者は、育児休業を終了しようとする日(以下「休業終了予定日」という。)の繰下げを希望する場合で、当該繰下げが1歳に達する日までを限度とする育児休業及び1歳6か月に達した日の翌日から2歳に達する日までを限度とする育児休業に係るものについては、原則として休業終了予定日の1か月前までに、1歳に達した日の翌日から1歳6か月に達する日までを限度とする育児休業に係るものについては、原則として休業終了予定日の2週間前までに育児休業期間変更申出書を理事長に提出することにより、それぞれ1回に限り休業終了予定日を繰下げ変更することができる。
- 4 申出者は、休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合は、育児休業期間変更申出書を理事長に提出するものとする。この場合において、理事長が繰上げ変更が適当であると認めた場合には、原則として繰り上げた休業終了予定日の1週間前までに当該申出者に通知する。
- 5 第1項から前項までの規定にかかわらず、次の各号に掲げる事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は、当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 子の死亡等、育児休業に係る子を養育しないこととなった場合 当該事由が発生した日(この場合において、本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、本人が希望し、理事長が決定した日とする。)
 - (2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合(父母育児休業の場合は、1歳2か月に達した場合) 子が1歳に達した日(父母育児休業の場合は、1歳2か月に達した日)

- (3) 延長育児休業が必要と認められた場合 1歳6か月に達した日及び2歳に達した日
 - (4) 出産休暇、介護休業又は新たな育児休業が始まった場合 出産休暇、介護休業又は新たな育児休業の開始の日の前日
- 6 前項第1号に規定する事由が生じた場合には、職員等は、原則として当該事由が発生した日に、理事長にその旨を通知しなければならない。

(育児休業の効力の中断)

第7条 育児休業をしている職員等が就業規則第8条第1項各号に規定する休職を命ぜられたとき又は就業規則第55条第1項第3号に規定する出勤停止の処分を受けたときは、当該休職又は出勤停止の期間中は、その効力を停止する。

(不利益取扱いの禁止)

第8条 職員等は、育児休業を理由として不利益な取扱いを受けることはない。

(育児休業の効果)

第9条 育児休業をしている職員等は、育児休業の期間（育児休業の効力が停止されている期間を除く。）中は、その身分を保有するが、職務に従事しない。

(職務への復帰)

第10条 育児休業をしている職員等は、休業期間が満了したとき又は休業の効力を失ったときは、速やかに職務に復帰しなければならない。

2 前項の規定により職員等が職務に復帰するときは、原則として育児休業直前の部署及び職務に復帰させるものとする。

(辞令書の交付)

第11条 理事長は、第4条第4項の規定により育児休業取扱通知書を交付する場合、第6条第3項の規定により育児休業の期間を延長する場合又は第10条の規定により育児休業職員等を職務に復帰させる場合若しくは育児休業職員等が職務に復帰した場合には当該職員等に辞令書を交付するものとする。

(育児短時間の制度)

第12条 職員等で3歳に満たない子を養育するものは、理事長に申し出ることにより、1日の勤務時間の一部を短縮すること（以下「育児短時間」という。）ができる。ただし、次の各号に掲げる職員等は、育児短時間の申出をすることができない。

- (1) 1日の勤務時間が6時間以下の職員等
- (2) 労使協定によって除外された次の職員等
 - ア 引き続き勤務した期間が1年に満たない職員等
 - イ 1週間の所定労働日数が2日以下の職員等

2 育児短時間は、就業規則第18条に規定する勤務時間の割り振りの始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内とする。ただし、1時間毎を単位に分割して申し出ることができる。

3 第4条から第8条までの規定は、育児短時間について準用する。この場合において、第6条中「1

歳」とあるのは「3歳」と読み替えるものとする。

(時間外勤務の制限)

第12条の2 職員等は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、時間外勤務の制限を請求した場合には、業務遂行上支障がある場合を除き、1か月については24時間、1年については150時間を超えて時間外勤務をしないことができる。ただし、次に掲げる職員等は請求することができない。

(1) 引き続き勤務した期間が1年に満たない職員等

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員等

2 時間外勤務の制限を請求しようとする職員等は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、原則として制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）の1か月前までに育児時間外勤務制限請求書（様式6）に必要事項を記載し、理事長に提出するものとする。

3 理事長は、時間外勤務の制限の請求に対し、その事由を確認する必要があると認めるときは、必要最小限度の各種証明書等の提出を求めることができる。

4 制限開始予定日の前日までに、子の死亡等により育児時間外勤務制限請求書を提出した職員等（以下この条において「請求者」という。）が子を養育しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。

この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、理事長にその旨を通知しなければならない。

5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は、当該各号に掲げる日とする。

(1) 子の死亡等制限に係る子を養育しないこととなった場合 当該事由が発生した日

(2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合 子が6歳に達する日の属する年度の3月31日

(3) 請求者について、出産休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合 出産休暇、育児休業又は介護休業の開始日の前日

6 前項第1号に規定する事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が発生した日に、理事長にその旨を通知しなければならない。

(所定外労働の免除)

第12条の3 職員等は、3歳に満たない子を養育するために、所定外労働の免除を請求した場合には、業務遂行上支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて勤務しないことができる。ただし、次に掲げる職員等は、労使協定で定めた場合は、請求することができない。

(1) 引き続き勤務した期間が1年に満たない職員等

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員等

2 所定外労働の免除を請求しようとする職員等は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下この条において「免除期間」という。）について、原則として所定外労働の免除を開始しようとする日（以下この条において「免除開始予定日」という。）の1か月前までに育児所定外労働免除請求書（様式8）に必要事項を記載し、理事長に提出するものとする。

3 理事長は、所定外労働の免除の請求に対し、その事由を確認する必要があると認めるときは、必要最小限度の各種証明書等の提出を求めることができる。

- 4 免除開始予定日の前日までに、子の死亡等により育児所定外労働免除請求書を提出した職員等(以下この条において「請求者」という。)が子を養育しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、理事長にその旨を通知しなければならない。
- 5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は、当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 子の死亡等免除に係る子を養育しないこととなった場合 当該事由が発生した日
 - (2) 免除に係る子が3歳に達した場合 子が3歳に達した日
 - (3) 請求者について、出産休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合 出産休暇、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 6 前項第1号に規定する事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が発生した日に、理事長にその旨を通知しなければならない。

(深夜勤務の制限)

第13条 職員等は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、午後10時から午前5時までの間における勤務(以下「深夜勤務」という。)の制限を請求した場合には、業務遂行上支障がある場合を除き、深夜勤務をしないことができる。ただし、次に掲げる職員等は請求することができない。

- (1) 引き続き勤務した期間が1年に満たない職員等
 - (2) 16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員等
 - ア 深夜において勤務していない者(1か月について深夜における勤務が3日以下の者を含む。)であること。
 - イ 心身の状況が請求に係る子の保育をすることができる者であること。
 - ウ 6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること。
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員等
 - (4) 所定労働時間の全部が深夜にある職員等
- 2 深夜勤務の制限を請求しようとする職員等は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間(以下この条において「制限期間」という。)について、原則として制限を開始しようとする日(以下この条において「制限開始予定日」という。)の1か月前までに育児深夜勤務制限請求書(様式7)に必要事項を記載し、理事長に提出するものとする。
 - 3 理事長は、深夜勤務制限の請求に対し、その事由を確認する必要があると認めるときは、必要最小限度の各種証明書等の提出を求めることができる。
 - 4 制限開始予定日の前日までに、子の死亡等により育児深夜勤務制限請求書を提出した職員等(以下この条において「請求者」という。)が子を養育しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、理事長にその旨を通知しなければならない。
 - 5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は、当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 子の死亡等制限に係る子を養育しないこととなった場合 当該事由が発生した日
 - (2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合 子が6歳に達する日の属する年度の3月31日

- (3) 請求者について、出産休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合 出産休暇、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 6 前項第1号に規定する事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が発生した日に、理事長にその旨を通知しなければならない。

(医師等に係る育児短時間の特例制度)

- 第13条の2** 職員等のうち小学校就学の始期に達するまでの子(実子又は養子に限る。)を養育する医師又は歯科医師免許を有するもの(以下「医師等」という。)は、理事長に申し出ることにより、1週の勤務時間の一部を短縮すること(以下「育児短時間の特例」という。)ができる。ただし、理事長が特に必要と認めるときは、中学校就学の始期に達するまでの子についても同様とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、第12条に規定する育児短時間の制度を利用する医師等は、育児短時間の特例の申出をすることができない。
- 3 育児短時間の特例は、1週の勤務時間を次の各号のいずれかにすることができる。ただし、理事長が必要と認めるときは、1週の勤務時間が20時間以上30時間未満の範囲内で勤務を行うことができる。
- (1) 25時間(月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき5時間の勤務)
- (2) 20時間(月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき4時間の勤務)
- (3) 24時間(月曜日から金曜日までの3日間において、1日につき8時間の勤務)
- (4) 20時間(月曜日から金曜日までの2日間において、1日につき8時間の勤務及び月曜日から金曜日までの1日間において、1日につき4時間の勤務)
- 4 育児短時間の特例は、1回の申出につき1か月以上1年以内の期間とし、複数回に亘り申し出ることができる。
- 5 第4条から第8条までの規定は、育児短時間の特例について準用する。この場合において、第1項本文に規定する育児短時間の特例の申出については、第6条中「1歳に達する日」及び「1歳に達した日」とあるのは「6歳に達する日の属する年度の3月31日」と、「1歳に達した場合」とあるのは「小学校就学の始期に達した場合」と読み替えるものとし、同項ただし書きに規定する育児短時間の特例の申出については、「1歳に達する日」及び「1歳に達した日」とあるのは「12歳に達する日の属する年度の3月31日」と、「1歳に達した場合」とあるのは「中学校就学の始期に達した場合」と読み替えるものとする。
- 6 医師等は、業務遂行上支障がある場合を除き、時間外勤務、宿直又は日直をしないことができる。

(給与等に関する事項)

- 第14条** 育児休業等に係る給与等に関し必要な事項は、別に定める。

(育児休業に関するハラスメントの防止)

- 第14条の2** 全ての職員等(以下この条において派遣職員を含む。)は、育児休業の申出・利用に関して、当該申出・利用する職員等の就業環境を害する言動を行ってはならない。
- 2 前項の言動を行ったと認められる職員等は、学校法人産業医科大学ハラスメント防止規程(平成26年規程第36号)に基づき、厳正に対処する。

(実施に関し必要な事項)

- 第15条** この規程に定めるもののほか、この規程の実施に関して必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

- 1 この規程は、平成5年3月8日から施行し、平成4年4月1日から適用する。
- 2 産業医科大学病院看護婦等の育児休業に関する規程（昭和55年規程第1号）は、廃止する。

附 則（平成11年3月26日規程第3号）

この規程は、平成11年4月1日から施行する。

附 則（平成14年3月28日規程第7号）

この規程は、平成14年4月1日から施行する。

附 則（平成14年4月30日規程第10号）

- 1 この規程は、平成14年5月1日から施行し、この規程による改正後の学校法人産業医科大学職員等の育児休業等に関する規程の規定は、平成14年4月1日から適用する。
- 2 この規程の施行日前に改正前の学校法人産業医科大学職員等の育児休業等に関する規程（以下「旧育児規程」という。）第12条第1項の規定により育児短時間をしたことのある職員等（この規程の施行の際現に育児短時間をしている職員等を除く。）に対するこの規程による改正後の学校法人産業医科大学職員等の育児休業等に関する規程（以下「新育児規程」という。）第12条第3項において準用する新育児規程第4条第2項に規定する申出の適用については、旧育児規程第12条第1項の規定による育児短時間の申出（当該職員等が2人以上の子について育児短時間をしたことがある場合にあつては、施行日前の直近の育児短時間に限る。）は、新育児規程第12条第3項において準用する新育児規程第4条第2項に規定する申出に該当しないものとみなす。
- 3 この規程の施行日前に旧育児規程第12条第3項において準用する旧育児規程第6条第3項の規定による終了予定日の後の日への変更は、この規程の施行の際現に当該育児短時間をしている場合に限り、新育児規程第12条第3項において準用する新育児規程第6条第3項に規定する終了予定日の後の日への変更には該当しないものとみなす。

附 則（平成16年3月30日規程第11号）

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

附 則（平成17年3月31日規程第14号）

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成17年9月30日規程第29号）

この規程は、平成17年10月1日から施行する。

附 則（平成21年7月30日規程第14号）

この規程は、平成21年8月1日から施行する。

附 則（平成22年5月27日規程第10号）

この規程は、平成22年6月30日から施行する。

附 則（平成26年3月27日規程第22号）

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成28年12月22日規程第22号）

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（平成29年9月28日規程第19号）

この規程は、平成29年10月1日から施行する。

附 則（令和2年3月2日規程第20号）

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和3年3月30日規程第18号）

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

育 児 休 業 申 出 書

申出日 年 月 日

理事長 殿

申出者 所 属
氏 名 印

下記のとおり {
 ・育児休業
 ・父母育児休業
 ・延長育児休業
 } の申出をします。
 (該当するものを○印で囲んでください)

記

1 育児休業に係る子の 状況	(1) 氏 名	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合の縁 組み成立月日	
2 申出者以外の子の親	(1) 氏 名	
3 1の子が生まれてい ない場合の出産予定者 の状況	(1) 氏 名	
	(2) 出産予定日	
	(3) 本人との続柄	
4 申請の期間	年 月 日から 年 月 日まで	
5 既に取得した育児 休業の期間	年 月 日から 年 月 日まで 年 月 日から 年 月 日まで	
6 育児休業取得予定期間 (期間の定めのある職員のみ)	年 月 日から 年 月 日まで	
7 配偶者の育児休業の 期間 (該当者のみ)	年 月 日から 年 月 日まで 年 月 日から 年 月 日まで	

- (注) 1 この申出書には、職員等と養育する子との続柄を証明する住民票を添付すること。
- 2 子の出生前に申請する場合は、「4 育児休業の期間」欄は出産予定日以後の期間とし、出生後、速やかに「育児休業対象児出生届」(様式3)に住民票を添付し届け出ること。
- 3 期間を定めて雇用される職員で雇用更新に伴い、再度の申請をする場合も「・育児休業」を○印で囲むこと。
- 4 「6 育児休業取得予定期間」欄には、期間を定めて雇用される職員で、雇用期間を超えて休業を予定している場合に、当該予定期間を記入すること。

年 月 日

育 児 休 業 取 扱 通 知 書

殿

学校法人 産業医科大学
理事長 印

年 月 日に提出のあった育児休業申出書に係る育児休業については、
学校法人産業医科大学職員等の育児休業等に関する規程第4条第4項の規定に基づき、
下記のとおり通知します。

記

育児休業の期間	年 月 日から
	年 月 日まで

- (注) 1 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、「育児休業対象児出生届」により出生後2週間以内に届け出ること。
- 2 育児休業の申出を撤回するときは、「育児休業撤回届」により休業開始予定日の前日までに届け出ること。
- 3 休業開始予定日及び休業終了予定日を変更するときは、「育児休業期間変更申出書」により届け出ること。
- ア 休業開始予定日を変更するときは、1週間前まで
- イ 休業終了予定日を変更するときは、1月前まで
- 4 期間を定めて雇用される職員が雇用の更新をするにあたり、引き続き育児休業を希望する場合には、更新された雇用期間の初日を申請期間の開始日として、「育児休業申出書」により再度、届け出ること。

育 児 休 業 対 象 児 出 生 届

申出月日 年 月 日

理事長 殿

申出者 所 属
氏 名 印

年 月 日に育児休業の申出において出生していなかった育児休業に係る子が出生しましたので、下記のとおり届け出ます。

記

- 1 出生した子の氏名
- 2 出生の年月日
- 3 本人との続柄
- 4 添付書類 住民票（養育する子との続柄を証明するもの）

育 児 休 業 撤 回 届

申出月日 年 月 日

理事長 殿

申出者 所 属
氏 名 印

年 月 日に行った育児休業の申出を下記理由により撤回します。

記

撤回理由

育児休業期間変更申出書

申出月日 年 月 日

理事長 殿

申出者 所 属
氏 名 印

年 月 日に行った育児休業の申出における休業期間の変更を下記のとおり申出します。

記

1 当初の申出における育児休業期間	<p>年 月 日から 年 月 日まで</p>
2 当初の申出に対する対応	<p>休業開始予定日の指定 無 有 指定後の育児休業開始予定日 年 月 日</p>
3 変更の内容	<p>(1) 休業〔開始・終了〕予定日の変更 ----- (2) 変更後の休業〔開始・終了〕予定日 年 月 日</p>
4 変更の理由（休業開始予定日の変更の場合のみ）	

育児時間外勤務制限請求書

請求月日 年 月 日

理事長 殿

請求者 所属
氏名 印

下記のとおり時間外勤務の制限を請求します。

1 請求に係る子の状況	氏名	
	生年月日	
	本人との続柄	
	養子の場合の縁組み成立月日	
2 1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄	
3 請求の期間	平成 年 月 日から 年 月 日まで	
4 請求に係る状況	時間外勤務の制限をしたことがある・ない	
	平成 年 月 日～平成 年 月 日	
	平成 年 月 日～平成 年 月 日	
	平成 年 月 日～平成 年 月 日	
	平成 年 月 日～平成 年 月 日	
	平成 年 月 日～平成 年 月 日	
	平成 年 月 日～平成 年 月 日	

育児深夜勤務制限請求書

請求月日 年 月 日

理事長 殿

請求者 所 属
氏 名 印

下記のとおり深夜勤務（午後10時から午前5時まで）の制限を請求します。

1 請求に係る子の 状況	氏 名	
	生 年 月 日	
	本人との続柄	
	養子の場合の縁組み 成立月日	
2 1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄	
3 請求の制限期間	平成 年 月 日から 年 月 日まで	
4 請求に係る状況	(1) 1の子を常態として保育できる16歳以上の同居の家族が いる・いない (2) 深夜勤務制限をしたことが ある・ない 平成 年 月 日～平成 年 月 日	

育児所定外労働免除請求書

請求月日 年 月 日

理事長 殿

請求者 所属
氏名 印

下記のとおり所定外労働の免除を請求します。

1 請求に係る子の状況	氏 名	
	生 年 月 日	
	本人との続柄	
	養子の場合の縁組み成立月日	
2 1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄	
3 免除の期間	平成 年 月 日から 年 月 日まで	
4 請求に係る状況	所定外労働の免除をしたことが ある・ない	
	平成 年 月 日	平成 年 月 日
	平成 年 月 日	平成 年 月 日
	平成 年 月 日	平成 年 月 日
	平成 年 月 日	平成 年 月 日
	平成 年 月 日	平成 年 月 日
	平成 年 月 日	平成 年 月 日